Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE

Egalité professionnelle Femme/Homme : mode d'emploi

Les indicateurs clés

Les bonnes questions à se poser

Les étapes d'un plan d'action

En 2009, la Direction départementale du travail du Finistère et la délégation aux droits des femmes décident de produire un outil à l'usage des entreprises et des représentants des salariés pour agir en matière d'égalité professionnelle. En 2011, l'initiative est reprise par la délégation aux droits des femmes et l'Unité Territoriale de la Direccte du Morbihan. *En effet, les constats sont les suivants :*

- *Des inégalités persistantes en matière*
  - *de rémunération,*
  - *de conditions d'emploi,*
  - *de sous emploi en défaveur des femmes*
- *Peu d'accords d égalité signés,*
- *Peu de rapports de situation comparée transmis,*
- *Peu ou pas de négociation avec les partenaires sociaux sur l'égalité salariale dans les entreprises,*
- *Un arsenal législatif qui ne cesse de se renforcer,*
- *Des employeurs et des salariés qui estiment avoir besoin d'outils pour négocier et agir.*

SOMMAIRE :

- *Introduction*
  - ✓ *S'emparer du sujet* — *p 2*
  - ✓ *Des témoignages*
- *Les indicateurs du rapport de situation comparée et ce qu'ils mesurent* — *p 5*
- *Se poser les bonnes questions* — *p 8*
- *Repérer les causes des inégalités* — *p 9*
- *Etablir un plan d'action* — *p 10*
- *Conclusion* — *p 12*
  - ✓ *Réunir les conditions de réussite*
- *Ce que dit la loi* — *p 13*
- *Les aides* — *p 14*

S'EMPARER DU SUJET

Qui prend l'initiative de la réflexion ? Toute personne dans l'entreprise qui veut

1- QUEL INTERET POUR LES ENTREPRISES D'AGIR ?

Indépendamment des lois en vigueur (loi Génisson 2001 et loi sur l'égalité salariale de 2006) qu'il importe de respecter, les entreprises qui vont s'atteler à cette mission gagneront sur bien des champs :

▶ **Attractivité de l'entreprise**

Pulsat Ouessant Electricité dirigée par M Rolland
Entreprise Ouessantine d'électricité, plomberie-chauffage de 5 salariés
Pour favoriser la mixité, Mr Rolland a recruté **Ingrid.**
Elle apporte à son entreprise une attractivité qu'il n'avait pas connu jusqu'alors, ainsi qu'une image positive dans ces métiers typiquement masculins.
« *Elle représente une curiosité pour les clients qui sont très attentifs à sa manière de faire et constatent avec grand intérêt sa grande compétence professionnelle. Elle représente un plus indéniable d'un point de vue commercial envers des clients ravis d'avoir une femme plombière ».*
Mr Rolland constate que cette embauche ne véhicule que du positif pour son entreprise et son équipe, dont les efforts de comportement sont également intéressants.
« D'ailleurs, si je dois prochainement réfléchir à une embauche, je n'hésiterais plus à embaucher une femme. Au contraire ! »

Site Michelin de Vannes, Pascal LEBLED, responsable du personnel
L'accord mixité de 2009 prévoit qu'en cas de mobilité géographique d'un salarié, que ce soit à sa demande ou à celle de l'entreprise, il est proposé un service d'aide au/à la conjoint/e qui travaille afin de faciliter la recherche d'un emploi dans le bassin régional.
« *Cela est arrivé une fois sur Vannes depuis 2009 lors de la mutation d'un manager de production. L'accompagnement au retour à l'emploi du/de la conjoint/e est un service primordial si nous souhaitons faciliter la mobilité* »

▶ **Qualité de vie au travail**

En 2006, la jeune chambre économique établit le constat suivant :
" La garde d'enfants en bas âge reste encore un frein pour l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle des salariés. Qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes : certains ne pourront pas faire de démarches de reprise de travail, d'autres ne se verront pas proposer de promotion du fait de la disponibilité…"
Un comité de pilotage se met en place courant 2007 composé des partenaires suivants : KEOLIS Brest-Bibus, Polyclinique de Keraudren, Clinique du Grand Large, SDMO, DCNS, CAF Nord Finistère en tant qu'employeur et ressource technique, les Villes de Brest, Relecq Kerhuon, Guipavas, le CG 29 PMI
Conscients de l'importance de la garde des enfants de leurs salariés ou administrés dans la conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle, ils décident à l'issue d'une année de travail de créer une crèche partenariale que gèrera la Mutualité 29-56.
Au-delà de l'image de l'entreprise ou de la commune, c'est un véritable projet de société qui inscrit les entreprises dans une démarche citoyenne qui aura bien évidemment un impact positif sur la relation entre les salariés et leur employeur.

Océane Restauration, Pierre ROUDAUT, Directeur Général
Société de Restauration Collective, notre entreprise est confrontée à la question de la pénibilité du travail, notamment pour les seniors et plus particulièrement pour les femmes qui représentent 66% de notre effectif. Notre activité entraîne, en effet, de nombreuses manipulations avec un risque non négligeable de TMS. Intervenant en qualité de prestataire de service, nous nous efforçons donc de sensibiliser nos clients sur ce sujet en incitant, notamment, à la mise en place d'un mobilier plus ergonomique au sein des restaurants collectifs et à la limitation du port de charges. Ce constat a conduit Océane Restauration à mieux prendre en compte la situation des femmes occupant majoritairement des emplois au service des enfants dans les restaurants scolaires et à signer un accord sur l'égalité professionnelle.

▶ Innovation et efficacité

SARL SOCAPE, cloisons sèches, carrelage, revêts de sol, peinture
Klervia Grall, plaquiste et peintre :
« Suite à son prochain départ en retraite, mon père m'a proposé de reprendre son entreprise "
J'ai donc du me former aux métiers du bâtiment.
En accord avec lui, nous avons mis l'accent sur le côté technique des métiers pour compenser le côté physique que l'on aurait pu me reprocher.
Ma plus grande difficulté a été d'acquérir une crédibilité auprès des autres salariés.
J'ai du fournir le double d'efforts pour prouver que j'étais aussi capable qu'eux.
Aujourd'hui je suis bien acceptée.
Par la suite, j'envisage d'ouvrir notre entreprise à d'autres femmes pour consolider l'équipe actuelle ce qui devrait permettre de continuer à innover dans les méthodes de travail »

Site Michelin de Vannes, Pascal LEBLED, responsable du personnel
Un projet d'investissement et de modernisation de l'outil de travail a permis de travailler sur l'ergonomie des postes et d'embaucher des femmes en production. « *En rendant accessible des postes aux femmes, nous avons amélioré les conditions de travail de tous. Les postes sont plus polyvalents ce qui donne plus d'intérêt au travail et donc plus de motivation aux hommes comme aux femmes : c'est un cercle vertueux. »*

▶ Performance économique

Moulin de la marche, Châteaulin Industrie agro alimentaire
Marie Pierre Bourhis, DRH :
« Notre donnée d'entrée, en terme de promotion ou d'embauche, est la compétence.
*En 2008, notre taux de féminisation des cadres se situait à 50% à ce jour, il est de 58.3%. Nous avons promu une femme au poste de Responsable Fabrication et embauché **une** Responsable Performance (2 postes tenus majoritairement par des hommes).*
Nous menons actuellement une démarche globale d'amélioration des conditions de travail. Dans un de nos ateliers, où les postes de filetage sont tenus, à ce jour, par des hommes, nous travaillons à une solution technique qui permettra d'ouvrir ces postes plus qualifiés à des femmes. L'objectif est de développer la polyvalence pour limiter les risques TMS.
Nous pensons que la valorisation de la compétence et la prise en compte des environnements de travail sont des facteurs importants en terme de performance et d'attractivité de l'entreprise »

▶ Fidélisation et motivation du personnel

Thalès
Dès le 4e mois de grossesse, 1 heure de repos par jour cumulable sur la semaine est octroyée à la salariée; 5 jours enfant malade rémunérés par an jusqu'aux 16 ans de l'enfant; 0,1% de la masse salariale des 3 dernières années a été consacrée aux rattrapages des écarts de rémunérations.

Site Michelin de Vannes, Pascal LEBLED, responsable du personnel
« Pour les femmes travaillant en 3x8, Il est notamment possible de ne pas travailler de nuit pendant un an avec compensation du salaire pendant 3 mois. »

2- L'APPROCHE CONSISTE A :

- **Mobiliser** les différents acteurs hommes et femmes de l'entreprise en instaurant un vrai dialogue entre les hommes et les femmes sur les bénéfices d'une égalité partagée
- **Réaliser** un état des lieux à l'aide d'un rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes et d'autres outils complémentaires (bilan social, audits internes ou externes, études auprès des salariés etc..)
- **Elaborer** un plan d'action qui formalise les objectifs, les moyens/outils et les systèmes d'évaluation. Une attention spéciale sera portée aux mesures de suppression d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Communiquer, sensibiliser** à l'interne (salariés et leurs représentants), à l'externe (médias, établissement d'enseignement…)
- **Suivre et évaluer** les actions mises en place dans le temps pour mesurer les effets

3- L'INDISPENSABLE ETAT DES LIEUX :

LE RAPPORT DE SITUATION COMPAREE POUR QUE LES INEGALITES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES NE PASSENT PLUS INAPERÇUES !

En plus d'être un outil révélateur, c'est un outil de diagnostic et d'aide à la décision. Il comporte des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés et définis par décret, qui retracent pour chacune des catégories socio professionnelles la situation respective des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi, de rémunérations, de formation et de conditions de travail.

Ce rapport de situation comparée peut aussi être réalisé par filières selon la taille d'entreprise et son secteur d'activité

.

LES INDICATEURS DU RAPPORT DE SITUATION COMPAREE ET CE QU'ILS MESURENT

Champs	Indicateurs	Information / diagnostic sur
1. Conditions générales d'emploi **a) Effectifs** (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI et CDD). ▶ Age moyen par catégorie professionnelle.	Le niveau **de mixité des métiers, des fonctions et niveaux de responsabilité** L'égal accès aux CDI L'âge moyen est une variable importante pour comparer les niveaux de rémunération
b) Durée et organisation du travail : (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel ▶ Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end...	**L'égal accès au temps plein** La variable temps partiel peut expliquer les écarts moyens ou médians de salaire. Il s'agit aussi de **mesurer l'impact du temps partiel sur les rémunérations, l'égal accès à la promotion, à la formation** L'organisation du travail peut aussi avoir des impacts sur le déroulement de carrière. A croiser aussi avec la reconnaissance de la pénibilité via les primes afférentes et vérifier l'égal accès de tous aux différentes organisations du travail qui peut justifier des écarts de salaire (prime) mais aussi des possibilités de promotion
c) Données sur les congés: (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne temps, congé parental, congé sabbatique. ▶ Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité, le congé maternité, le congé d'adoption ▶ Données chiffrées par catégorie professionnelle du nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques	**L'impact de la parentalité sur l'activité professionnelle** Le poids de la parentalité dans l'absentéisme et son impact sur le niveau de rémunération
d) Données sur les embauches et les départs (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail. ▶ Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de CDD, licenciement.	**La mixité des recrutements** **L'égal accès au CDI** **L'égal accès au renouvellement de contrat** **L'impact des licenciements**
e) Positionnement dans l'entreprise : (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition des effectifs par catégorie professionnelle	**Mixité des postes à responsabilité** **Impact du Plafond de verre (niveau au-delà duquel les femmes ne peuvent pas aller ou alors en petit nombre)**

	Indicateurs	Information / diagnostic sur
f) Promotions : (données chiffrées par sexe)	▶ Répartition des promotions par catégorie professionnelle ▶ Nombre de promotions suite à une formation.	**Egal accès à la promotion** **Lien entre promotion et formation**
g) Ancienneté (données chiffrées par sexe)	▶ ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle; ▶ ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	**L'ancienneté dans l'entreprise est une variable importante pour la mesure des écarts de rémunération** **L'ancienneté dans la catégorie professionnelle est une variable importante pour la mesure des écarts de promotion**
2. Rémunérations (Données chiffrées par sexe par catégorie professionnelle)	▶ Éventail des salaires par sexe ▶ Rémunération moyenne et médiane[1] des femmes et des hommes **par Catégorie Socio Professionnelle** ▶ Rémunération moyenne et médiane des femmes et des hommes **par classification** ▶ **Part des salaires** dans la rémunération par sexe et par CSP ▶ **Part des primes** dans la rémunération par sexe et par CSP ▶ Avantage en nature par sexe et CSP ▶ Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations. Eventail des rémunérations. [1]*La rémunération médiane est la valeur de rémunération au- dessus et au- dessous de laquelle se situent 50% de la population concernée*	**Si un écart est constaté, seront examinés :** ▶ l'ancienneté moyenne dans l'entreprise, ▶ la durée moyenne d'interruption (indicateur 18 du bilan social), ▶ l'âge moyen, ▶ l'ancienneté moyenne dans la catégorie, ▶ Le temps partiel ▶ Le niveau de mixité des métiers
3. Formation (Données chiffrées par sexe par catégorie professionnelle)	▶ le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ▶ la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences. »	**Mesure l'égal accès à la formation, élément important dans le déroulement de carrière** **L'indicateur type d'action ainsi que des informations sur le coût permettent de mieux analyser l'égale répartition de la politique de formation et des moyens alloués** **L'indicateur promotion suite à une formation donne une information complémentaire sur les impacts de la politique de formation**
4. Conditions de travail (Données générales par sexe)	Répartition par poste de travail selon : ▶ - l'exposition à des risques professionnels, ▶ - la pénibilité dont le caractère répétitif des tâches	**Conditions de travail** **Reconnaissance de la pénibilité du travail et de l'exposition aux risques professionnels**

INDICATEURS RELATIFS A L'ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE LA RESPONSABILITE FAMILIALE

Congés	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ; b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	**La présence ou l'absence de mesures impactent la parentalité. Possibilité d'impact sur l'absentéisme** **Impact sur la rémunération en cas de prime basée sur le temps de présence**
Organisation du temps de travail dans l'entreprise	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle b) Données chiffrés par sexe et CSP du nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi et nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein c) Services de proximité : ▶ Participation de l'entreprise ou du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ▶ Evolution des dépenses éligibles au crédit impôt famille	**Impact sur le déroulement de carrière, sur le taux d'absentéisme, sur les retards, sur le taux de fidélisation des salariés**

NB : Concernant la notion de catégorie professionnelle, il peut s'agir de fournir des données distinguant :

a) Les ouvriers, les employés, les cadres et les emplois intermédiaires ;
b) Ou les catégories d'emplois définies par la classification ;
c) Ou les métiers repères ;
d) Ou les emplois types.

Toutefois, l'indicateur relatif à la rémunération moyenne ou médiane mensuelle comprend au moins deux niveaux de comparaison dont celui mentionné au a) ci-dessus.

Nous invitons les entreprises de plus de 300 salariés à utiliser les données DADS pour un diagnostic plus significatif

SE POSER LES BONNES QUESTIONS SUR

l'emploi

- Quels sont les seuils difficiles à franchir pour les femmes (en terme de catégorie socio professionnelle, de type d'emploi, de fonction …?)
- Dans quelle catégorie et niveau d'emploi les femmes sont-elles plus âgées ou ont plus d'ancienneté ?
- Les femmes ont-elles un égal accès aux CDI ?

l'organisation du temps de travail

- Les formes d'organisation du temps de travail (temps partiel, horaires aménagés, travail de nuit, etc…) ont-elles une incidence sur l'affectation aux différents postes de travail et sur leur occupation plutôt par des femmes ou par des hommes ?
- Le travail à temps partiel a-t-il une conséquence sur l'évolution professionnelle des femmes ? (sur la notation, sur l'affectation à un poste à responsabilité, sur l'avancement d'échelon, d'indice ou de grade)
- Le temps partiel est t-il subi ou choisi par les salariés ?

l'absentéisme

- Les congés de maternité, le congé parental sont-ils un frein à l'évolution professionnelle ? A l'obtention d'un poste à responsabilité ?
- Une partie de l'absentéisme des femmes n'est-il pas lié à la prise en charge d'enfants malades ?

les embauches et les sorties

- Est-il possible de repérer les critères d'embauches qui pourraient être discriminants pour les femmes ?
- La politique de recrutement et ses procédures ?
- Qui décide des embauches ?
- Existe-t-il une mixité dans les jurys de recrutement ?

La formation professionnelle continue

- Existe-t-il des différences par catégorie et par sexe ?
- Comment sont organisées ces formations (lieu, horaires..) ?
- l'organisation de ces formations peut elle être pénalisante pour les femmes ?
- Le type de formation suivie par les femmes et les hommes a-t-il le même impact sur le déroulement de carrière ?
- Le coût des formations suivies est-il plus élevé pour les hommes que pour les femmes ?

Les rémunérations et les primes

- Y a-t-il égalité ? Par catégorie socio professionnelle, par coefficient et/ou par classification, pour des emplois à valeur égale ?
- Pour un même emploi, quelle est la durée moyenne par sexe pour passer d'un niveau de rémunération à un autre ?
- Y a-t-il égalité de rémunération moyenne à qualification égale et ancienneté égale ?
- Peut-on situer le plafond de verre ? C'est-à-dire le niveau de rémunération moyen au-delà duquel les femmes ne peuvent aller ou alors en petit nombre ?
- Quels sont les critères utilisés pour l'évaluation des postes de travail ? L'un d'entre eux ne frappe t-il pas plus en proportion l'un des deux sexes ?
- Toutes les compétences requises pour le bon exercice de ces emplois dits « féminisés » sont-elles reconnues et rémunérées ?
- Quelle proportion d'hommes et de femmes perçoit des primes, bonus etc… ?
- Quels sont les critères d'attribution des éléments de rémunération, hors salaire de base ? (faire la liste au préalable des différentes primes)
- Certains critères favorisent-ils plus un sexe que l'autre ?
- Les primes sont-elles plus élevées dans certaines filières ? (comparaison en particulier des filières techniques avec les filières administratives). Celles-ci sont-elles à dominante masculine ?
- Les primes sont-elles plus élevées à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie ?
- Quel lien peut on trouver entre formation, fonction exercée et primes (ou avantages en nature) ?
- Peut-on constater, lors de la féminisation de certains métiers, une dévalorisation des salaires ?

Les promotions

- Y a-t-il une proportion de femmes promues moins forte que celles qui sont susceptibles de l'être en comparaison ? Si oui, quelles en sont les causes (notation, temps partiel, interruption de carrière, critères…) ?
- Si les candidatures féminines sont moins importantes que le nombre de femmes ayant les critères requis, quelles en sont les raisons (mobilité, formation longue et éloignée, disponibilité accrue, etc…) ?
- La durée entre deux promotions est-elle plus importante pour les femmes ?
- Qui décide des promotions ?

L'impact de la parentalité

- La parentalité est-elle bien prise en compte ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
- Les interruptions liées à la grossesse ont-elles un impact sur l'ancienneté ?
- La maternité et les absences pour enfants malades ont-elles une influence sur l'affectation à un poste de travail ou sur la promotion ?

REPERER LES CAUSES DES INEGALITES

Sources d'inégalités	Causes possibles	Sources d'inégalités	Causes possibles
Rémunération	▶ Différence de positionnement à l'embauche : les femmes négocient très peu leur salaire ▶ Parcours féminin moins linéaires (congés parentaux/ maternité) ▶ Travail à temps partiel ▶ Evolution de carrière moins favorable ▶ Influence de la culture du présentéisme sur la politique salariale ▶ Moindre valorisation des emplois dans les secteurs fortement féminisés ▶ Effets du secteur d'activité industriel : moins de femmes sur des métiers techniques	**Formation**	▶ Taille de l'entreprise ▶ Moins de formations dans les PME où les femmes sont majoritaires ▶ Secteur d'activité économique : moindre accès à la formation dans les secteurs à majorité féminine ▶ Problème de mobilité, de disponibilité ▶ Différence dans le type de formation proposée ▶ Plus d'adaptation au poste que de développement des compétences ▶ Type de contrats de travail : femmes majoritaires en CDD, plus de formations pour les CDI ▶ CSP : les cadres se forment plus que les ouvriers (plus de femmes ouvrières) ▶ Moindre accès à la formation pour les temps partiels
Sources d'inégalités	**Causes possibles**	**Sources d'inégalités**	**Causes possibles**
Promotion	▶ Perception d'une moindre disponibilité des femmes ▶ Culture du présentéisme (pas toujours évaluée sur les résultats mais sur les temps de présence) ▶ Peu de femmes diplômées dans le domaine technique et scientifique ▶ Réseaux formels et informels plutôt réservés aux hommes ▶ Parois de verre : les femmes cadres se trouvent plus souvent dans les filières administratives ou RH moins centrales pour l'entreprise ▶ Promotion associée à mobilité géographique	**Conditions de travail propres à votre entreprise :**	▶ Conditions matérielles minimales ne permettant pas l'accueil des femmes dans des secteurs fortement masculinisés tenant à l'absence de vestiaires et de sanitaires pour les femmes ▶ locaux non équipés ▶ l'heure de convocation et la durée des réunions, ▶ les plannings non établis à l'avance pour permettre aux femmes et aux hommes de s'organiser ▶ Temps partiel non compatible avec certains postes

ETABLIR UN PLAN D'ACTION

Lutter contre les inégalités et les discriminations repose au-delà de la mise en œuvre du cadre légal, d'agir d'une part sur la culture individuelle et professionnelle de chaque salarié et d'autre part d'agir sur la culture de « l'entreprise » qui dans son fonctionnement reproduit, voire dans certains domaines accentue, les inégalités et les discriminations. Il s'agit aussi de lutter contre les stéréotypes de sexes notamment liés aux responsabilités familiales. Les actions devront donc permettre de :

■ développer la culture de l'égalité au sein de l'entreprise

► Signer un accord égalité :

Ex : L'accord sur l'égalité professionnelle de DCNS est en cours de finalisation au niveau national.
Arnaud Kerzerho, président de la commission égalité professionnelle de la DCNS précise : *« on est espère beaucoup, cela va permettre d'avoir des objectifs précis en terme de recrutement, de formation, de rémunération. L'accord concernera les 9 sites et il est important aussi que l'accord prenne en compte les spécificités de chaque site.* »

- ► Sensibiliser la direction et l'encadrement de proximité à ce que l'on entend par égalité professionnelle F/H, comment les inégalités se fabriquent et des pistes pour y remédier
- ► Mettre en place une communication interne sur le sujet de l'égalité à travers son site internet, sa revue interne, sa lettre d'information etc…

Ex : le groupe Michelin a édité une plaquette à l'intention de managers et des employé-es sur l'accompagnement à la parentalité et notamment la gestion des grossesses et congés maternité, paternité et parentaux ainsi que l'aménagement du temps de travail au retour du congé maternité.

- ► Intégrer l'égalité F/H dans la communication interne et externe de l'entreprise
- ► Sensibiliser les salariés à l'égalité F/H
- ► Créer une instance de concertation sur l'égalité F/H

Ex : la commission égalité du comité d'établissement DCNS Brest présidée par la CGT : *« Nous avons contribué à son amélioration en demandant à notre direction, des commentaires sur le rapport de situation comparée, un plan d'action pour l'année à venir et un bilan des actions sur l'année passée.*

Sans ce rapport de situation comparée complet, aucune mesure efficace lors des négociations annuelles obligatoires n'est possible. Mais il faut étendre ce travail de fond à tous les niveaux de l'entreprise et à toutes les instances car la principale difficulté vient des habitudes sociétales où l'emploi féminin est considéré, bien souvent, comme un emploi d'appoint.
Nos projets sont d'intégrer des méthodes innovantes pour mesurer les écarts de salaires, valoriser l'emploi féminin à hauteur de l'emploi masculin en formant les salarié(e)s, en donnant l'égalité de chance aux postes à responsabilité et en faisant respecter les liens entre la vie familiale et professionnelle."

Ex : l'accord d'entreprise de Gad à Ploërmel prévoit que les membres de la commission Egalité professionnelle puissent bénéficier d'une formation et disposer de 10 heures de représentation par an.
« *Les quatre membres de la commission ont suivi une formation organisée par la CFDT. Les 10 heures libérées nous permettent de nous approprier le RSC et de faire des demandes d'information complémentaires et de faire des propositions, précise Annick Le Guevel, présidente de la commission égalité de Gad Ploërmel.* »

■ intégrer l'égalité femme/homme dans la gestion des ressources humaines

► Favoriser la double mixité des métiers : recrutement de femmes sur des postes techniques, d'hommes sur des postes administratifs

Ex : DCNS Lorient : Les effectifs comprennent une majorité d'hommes mais il y a une volonté de recruter des femmes notamment parce qu'il y a un déficit de certaines compétences en production. « *Il y a peu de femmes soudeuses mais la formation nécessaire est rapide. Nous souhaitons également embaucher sur d'autres métiers de la production : chaudronniers, emménageurs, électriciens... en revanche ces spécialités nécessitent une formation et un accompagnement plus long sur le terrain* », précise Katell Ferec, Responsable GPEC-Emplois-Carrières à DCNS Lorient.

► Fixer des objectifs chiffrés de mixité de certains postes :

Ex: : le Crédit Mutuel Arkéa : lors des recrutements, l'entreprise a mis en place un indicateur de suivi des candidatures pour l'ensemble du périmètre de l'entreprise.
L'accord stipule qu'à compétences égales, femmes et hommes doivent avoir accès aux mêmes parcours professionnels et aux mêmes possibilités d'évolution vers les postes à responsabilités. Des objectifs chiffrés sont fixés sur les niveaux d'emplois avec suivi annuel.
L'entreprise suit l'accès des femmes aux programmes de formation permettant d'accéder aux postes de management ou d'expertise.

- ► recrutement : comparaison candidatures/recruté(e)s
- ► Travailler sur les fiches de poste, les offres d'emplois, les critères de choix
- ► Améliorer la transparence des procédures de recrutement notamment pour les postes à responsabilités
- ► Faciliter l'accès des femmes aux postes d'encadrement : réflexion sur le modèle du cadre dans l'entreprise

Ex : Site Michelin de Vannes : la modernisation de l'outil de travail a permis de recruter des femmes en production sur des postes d'opérateurs. «Cette politique de mixité des métiers doit aussi porter sur la mixité dans les fonctions et niveau de responsabilité. Une première femme vient d'être promue en interne agent de maîtrise et l'encadrement compte de plus en plus de femmes.

- **résorber les écarts de salaire**

- Développer la mixité de l'emploi
- Faciliter l'accès des femmes à la formation
- Agir sur les promotions : taux de féminisation des promotions équivalent au taux de féminisation de la CSP, promotion des personnes à temps partiel, comparaison avec le salaire du prédécesseur
- Cibler les augmentations sur des populations : parents ayant pris un congé parental, impact de l'interruption de travail ou du temps partiel sur les primes par objectifs,…

Ex : les membres de la commission égalité de Précom se donnent comme premier objectif de travailler sur l'impact des maternités sur les rémunérations des femmes notamment des commerciales. Ils proposent notamment que la prime de performance soit octroyée sur la base des résultats obtenus l'année précédant le congé maternité.

- Affecter une enveloppe salariale spécifique à la résorption des écarts de rémunération : définir le montant de l'enveloppe, période d'utilisation, modalité d'attribution, conditions de distribution

Ex : Le Crédit Mutuel Arkéa a mis en place une enveloppe budgétaire en cas d'écart significatif de salaire entre les femmes et les hommes. Cette équivalence de salaire est recherchée au regard des indicateurs de suivi de rémunération prévus dans l'accord égalité. Ces enveloppes spécifiques sont distribuées sous forme de promotions au mois de juin.

- **faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale**

- Eviter les réunions trop tardives ou trop matinales
- Proposer diverses options de son temps de travail dont le télétravail
- Mettre en place des entretiens lors de la demande à temps partiel
- Instaurer des entretiens pré et post congé de maternité et congés parentaux avec DRH et chef de service :

Ex de COOPAGRI Bretagne : pas de suspension de contrat de travail pendant le congé paternité (maintien total de la rémunération) ; entretien avant le départ et au retour dans l'entreprise dans le cas d'une longue absence du salarié

- Promouvoir les aides à la garde d'enfants (CESU, crèche inter entreprises, convention avec des prestataires, …):

Ex du Crédit Mutuel Arkéa : accord sur les frais de garde des jeunes enfants signé en 2006. L'entreprise apporte une aide financière par jour de garde et par enfant. jusqu'à l'âge de 6 ans. Au 1/01/2010, elle s'élève à 4,50 euros.

Ex : Site Michelin de Vannes: le groupe a participé à la création sur Vannes d'une crèche inter-entreprises. Une dizaine de places ont été acquises afin d'accueillir les enfants du personnel postés et non postés.

Pour aller plus loin, les sites internet utiles

- www.solidarite.gouv.fr/espaces,770/femmes-egalite,772
- www.egaliteprofessionnelle.org
- www.inegalites.fr
- www.boutique-certification.afnor.org/certification/label-egalite-professionnelle
- www.perfegal.fr
- www.halde.fr
- www.gref.bretagne

REUNIR LES CONDITIONS DE REUSSITE

- Engager la direction aux côtés de la DRH dans une réelle volonté d'agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Associer en amont les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, délégués syndicaux, CHSCT)
- Sensibiliser aux stéréotypes de sexe/genre de façon à en déconstruire et neutraliser les principaux comme *: les femmes ne sont pas faites pour exercer les mêmes métiers que les hommes, les femmes ne sont pas faites pour diriger etc…*
- Réaliser un rapport de situation comparée en renseignant tous les indicateurs prévus par la loi et les analyser avec les instances représentatives du personnel
- Bien identifier où se situent les inégalités, en déterminer les causes et les pistes d'actions pour y remédier
- Valider ces actions et les formaliser par un accord sur l'égalité professionnelle
- Etablir un plan d'action avec les étapes de réalisation, les moyens, méthodes etc…
- Prévoir les modalités et les moyens humains, techniques et financiers de mise en œuvre du plan d'action
- Mettre en place des indicateurs de suivi afin de mesurer l'impact en terme économique et climat social

En bref, pour favoriser le dialogue social, ayez le réflexe de l'égalité professionnelle à tous les étages de l'entreprise !

CE QUE DIT LA LOI

Article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites :

(décret **no 2011-822 du 7 juillet 2011)**

Obligation d'être couvert par un accord sur l'égalité professionnelle ou à défaut de disposer d'un plan d'action

Les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur **lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans la rapport de situation comparée.**

Le plan d'action doit prévoir des objectifs de progression associés d'indicateurs chiffrés portant sur au moins 2 domaines d'action parmi les 8 domaines d'action du RSC pour les entreprises de moins de 300 salariés et au moins 3 domaines d'action sur les 8 pour les entreprises d'au moins 300 salariés. Les 8 thèmes du rapport de situation comparée sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la qualification, la classification, les conditions de travail, la rémunération effective et l''articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Pénalité financière en cas d'absence d'accord ou de plan d'action

*Le montant de la pénalité prévue au premier alinéa du présent article est fixé au maximum à **1 % des rémunérations et gains**. Le montant est fixé par l'autorité administrative, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, **en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que des motifs de sa défaillance quant au respect des obligations fixées.***

Affichage du plan d'action

*Une synthèse de ce plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et objectifs de progression définis par décret, **est portée à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.** Elle est également tenue à la disposition de toute personne qui la demande et publiée sur le site internet de l'entreprise lorsqu'il en existe un. »*

Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (Janvier 2011)

Ce texte prévoit l'instauration progressive de quotas pour aller vers la féminisation des instances dirigeantes des grandes entreprises.

Sont concernés les conseils d'administration et les conseils de surveillance (pas les comités exécutifs) des entreprises cotées en bourse et des entreprises publiques.

La loi sur l'égalité salariale (2006) :

Obligation de négocier la suppression des écarts de salaire au niveau branche et entreprise

- ✓ *Un objectif est fixé en la matière, doublé d'un délai impératif de 5 ans pour l'atteindre*
- ✓ Une incitation très forte à négocier: accords salariaux des entreprises ne seront enregistrés que si des négociations ont été engagées (pas obligation d'accord collectif)

Le rattrapage salarial à l'issue du congé maternité ou adoption

La personne qui revient de congé maternité ou adoption a le droit de bénéficier :

- ✓ des augmentations générales de salaire accordées durant son absence
- ✓ et de la moyenne des augmentations individuelles de salaires de sa catégorie ou à défaut de la moyenne de l'ensemble des augmentations individuelles de salaires.

Possibilité de déroger au dispositif légal par un accord collectif qui soit aussi favorable.

L'articulation des temps de vie

- ✓ Intégration d'indicateurs dans le RCS : les congés, l'organisation du temps de travail, les services de proximité
- ✓ Financement jusqu'à 50% du conseil externe en GPEC, intégrant des mesures en faveur de l'égalité et l'articulation des temps de vie (Ent – de 300 salariés)
- ✓ L'augmentation de 10% de l'allocation formation pour financer les frais supplémentaires de garde d'enfants si accord branche le prévoit
- ✓ Un crédit d'impôt famille pour la formation des salariés venant d'un Congé parental.

La Loi Génisson (2001)

(obligatoire pour toute entreprise de plus de 50 salariés)

*Réalisation d'un **rapport de situation comparée** sur la situation respective des femmes et des hommes en matière : d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective, d'articulation professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale*

Négociation annuelle obligatoire spécifique sur l'égalité professionnelle qui doit notamment viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Mise en place d'une commission égalité (obligatoire pour les entreprises de plus de 200 salariés)

LES AIDES

L'aide au conseil

L'aide au conseil orientée spécifiquement sur l'égalité professionnelle :
Afin d'éclairer les choix de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, une aide au conseil destinée aux entreprises de moins de 300 salariés est possible :

- L'audit conduit par un intervenant extérieur vise à fournir au chef d'entreprise des pistes d'action afin de développer l'embauche, la formation, la promotion ou les conditions de travail des femmes.
- Une convention est signée entre l'Etat (préfet de région) et le chef d'entreprise après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cette aide consiste à prendre en charge 70 % du coût de l'intervention d'un conseil extérieur dans la limite de 10.670 euros.
Contact : Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité.
Préfecture de région

L'aide au Conseil dans le cadre de la GPEC

L'aide vise à accompagner les entreprises dans la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).
Ainsi, les actions des entreprises qui favorisent l'égalité professionnelle entrent de plein droit dans les actions éligibles au titre de la GPEC.
Entreprises concernées : les entreprises de – de 300 salariés. Pas de seuil si la demande est déposée par un groupe d'entreprise.
L'entreprise doit conclure une « convention d'aide au conseil » et préciser dans sa demande les motifs de sa démarche GPEC au regard notamment de :

- son organisation du travail
- l'évolution des compétences de ses salariés
- la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- des perspectives d'amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés

La convention est signée par le préfet de département (ou le préfet de région en cas de convention avec un groupe d'entreprise dont les sièges sociaux sont situés dans plusieurs départements d'une même région)
Contact : UT DIRECCTE

Le contrat d'égalité

La signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle de manière spécifique (mesures de rattrapage) ou intégrée peut faire l'objet d'une aide de l'Etat dès lors qu'il revêt un caractère exemplaire.
Le contrat est conclu entre l'Etat et l'employeur après avis des organisations syndicales.
L'Etat prend en charge une partie des coûts de mise en œuvre des actions contenues dans l'accord (de 30 à 50 % des coûts au maximum).
Contact : Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité :
Tel : 02 99 02 16 41

Le contrat pour la mixité des emplois

Afin de favoriser la diversification des emplois occupés par les femmes et leur promotion dans l'entreprise, un contrat peut être conclu dans les entreprises de moins de 600 salariés. Ce dispositif donne lieu au versement d'une aide financière de l'Etat à l'entreprise, qui permet à une femme d'accéder à une qualification ou à un métier très minoritairement occupé par les femmes dans l'entreprise.
L'aide financière s'élève au maximum :

- à 50 % des coûts de formation et de ceux liés aux aménagements matériels ou de locaux
- et à 30 % des rémunérations des femmes bénéficiaires des actions de formation.

Contact : Délégation régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité :
Tel : 02 99 02 16 41

le crédit d'impôt famille

Depuis le 1er janvier 2004, les entreprises peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt qui leur permet de déduire un pourcentage des dépenses engagées pour faciliter la vie des salariés ayant des enfants à charge (ouverture de crèche, actions de formation pour les parents au retour de leur congé parental, compléments de salaires pour les congés maternité, paternité...).

Le label égalité :

Créé en 2004, à l'initiative du Ministère chargé de l'égalité professionnelle avec les partenaires sociaux récompense les entreprises qui mènent une politique en faveur de l'égalité professionnelle. Il est décerné par l'Afnor Certification. Les champs sont les suivants :

champ 1 : Actions structurantes en faveur de l'égalité professionnelle : relations sociales, information et culture d'organisme
Critères **obligatoires** d'attribution :
Sensibiliser à la mixité et à l'égalité les dirigeants, les salariés, ainsi que leurs représentants
Mener des actions de communication interne, adaptées à la taille de l'organisme, pour promouvoir la mixité et l'égalité
Signer un accord dans le domaine de l'égalité professionnelle

champ 2 : L'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management
Critères **obligatoires** d'attribution :
Renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue
Présenter une analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'organisme, afin d'établir des objectifs de progression
Mener une politique tendant à la mixité dans les différentes instances de décision. Obligatoire pour les entreprises de plus de 600 salariés

champ 3 : L'égalité dans la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel
Critères **obligatoires** d'attribution :
Aménager des horaires et instaurer des méthodes de travail qui favorisent la compatibilité des vies professionnelle et familiale
Préparer avec les salariés concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière

ONT PARTICIPE A L'ELABORATION DE CE DOCUMENT AVEC L'APPUI DU CABINET PERFEGAL

En Finistère

UT DIRECCTE EX DDTEFP	Monique Guillemot-Riou, directrice adjointe
DIRECTION DEPARTEMENTALE DE LA COHESION SOCIALE	Annaïck Morvan, chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité
UT29 DIRECCTE	Joël LE BRIS Inspecteur du travail
C F D T	Claudie Mignard, permanente union départementale, Lydie Nicol, élue syndicale Brittany Ferries, Roscoff
C F E / C G C	Charles Auvet, permanent, Denis Créach, délégué syndical Bigard, Quimperlé
C F T C	Marie Riou
C G T	Roland Guilcher, délégué syndical DCNS, Lydie Darfeuille déléguée syndicale Bonduelle
FORCE OUVRIERE	Marie Lennon
C A P E B	Gaëlle Beyer, chargée de ressources humaines entreprises
CREDIT MUTUEL ARKEA	Nathalie Quéré, Environnement Social DRHF
DCNS	Aurélie Margueriti, service RH
FEDERATION BTP DU FINISTERE	Carole GIRARDEAU service emploi formation
FRANPAC DOUARNENEZ	Mme Thiec, DRH
JEAN GABY	Vincent Beugnet DRH, Isabelle Jezequel, RRH
JEUNE CHAMBRE ECONOMIQUE	Annaig Arnal
MOULIN DE LA MARCHE	Marie-Pierre Bourhis, DRH
SDMO,	Mr Kerouel DRH

En Morbihan

UT DIRECCTE	Yves Le Discot, Responsable du Pôle Travail
DELEGATION REGIONALE AUX DROITS DES FEMMES ET A L'EGALITE	Françoise Kieffer, déléguée régionale
DIRECTION DEPARTEMENTALE DE LA COHESION SOCIALE	Céline Ronsseray, chargée de mission aux droits des femmes et à l'égalité
C F D T	Nadia Mathias, union départementale, les président/es des commissions égalité professionnelle de DCNS (Arnaud Kerzerho), de Précom (Lanig Jumel), de Gad Ploërmel (Annick Le Guevel), du Crédit Mutel Arkéa Siège et Morbihan (Monique Ars)
DCNS LORIENT	Katel Férec, Responsable GPEC-Emplois-Carrières à DCNS Lorient
SITE MICHELIN VANNES	Pascal LEBLED, responsable du personnel
OCEANE RESTAURATION	Laurent Fortin, RRH et Pierre ROUDAUT, Directeur Général
CCI DU MORBIHAN	Béatrice TAUPIN, conseillère Service RH Compétence

CONTACTS

FINISTERE

UT 29 DIRECCTE

Monique Guillemot Riou

18 rue Anatole Le Braz, Quimper

Mail : monique.guillemot-riou@direccte.gouv.fr

Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

DDCS, Quimper

Mail : annaick.morvan@finistere.gouv.fr

MORBIHAN

UT 56 DIRECCTE

Yves Le Discot

Parc Pompidou, rue de Rohan, Vannes

Mail : yves.le-discot@direccte.gouv.fr

Mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité

DDCS, Vannes

Mail : celine.ronsseray@morbihan.gouv.fr

Perfégal

465, rue Augustin Fresnel, Brest-Guipavas

Mail : contact@perfegal.fr

www.perfegal.fr